

18 de abril de 2018

¿Es posible una reforma laboral en Bolivia?

Nº 374

La Cámara Nacional de Comercio ha tomado el toro por los cuernos, planteando la discusión de una reforma laboral¹. La justificación de la organización empresarial es irrefutable: para crear los empleos nuevos y de calidad, que tanto se necesitan en el país, es imprescindible acrecentar el aparato productivo con empresas competitivas, en crecimiento y capacidad de invertir en capital e innovación. Y para ello, huelga de decirlo, se deben generar las condiciones de seguridad jurídica, estabilidad política y económica, Estado de derecho y, ante todo, un clima propicio de relaciones colaborativas entre empresarios, trabajadores y gobierno, que permita acometer mejoras de productividad en las empresas y diversificación de productos, servicios y exportaciones.

El problema del mercado laboral hoy en día es la falta de demanda de empleo por parte de las empresas, en un entorno de contracción del mercado interno y baja competitividad de los productos nacionales en el mercado externo, debido en parte a la sobrevaluación de la moneda boliviana.

La urgencia de una reforma laboral es común a los países de América Latina, muchos de los cuales están encarando mutaciones en sus legislaciones laborales, con distinto grado de intensidad y alcance, en el marco de los procesos de ajuste a sus economías y forzados en buena medida por las exigencias del cambio del ciclo económico que obliga a los reducir costos laborales y adecuar los regímenes de contratos para favorecer la creación de empleo en condiciones más flexibles para los empleadores. Bolivia difícilmente puede escapar a esta corriente reformista general en la región.

Los costos laborales son insostenibles

Un gran problema del mercado laboral boliviano es el aumento desmedido del costo laboral, por cuenta, principalmente, de una política salarialista unilateral, verticalista e insensible a la situación financiera de las empresas nacionales. De acuerdo a los datos ofrecidos por la Cámara Nacional de Comercio, si un trabajador percibe entre 15 y 24 salarios anuales, el empleador debe remunerar entre 19.5 y 29 salarios básicos anuales. Véase la Tabla 1:

Tabla 1. Costos y cargas laborales y mensuales en el sector formal (en bolivianos y porcentaje sobre el salario básico)

	5 años de antigüedad 2017		10 años de antigüedad		15 años de antigüedad	
	Nominal	Porcentaje	Nominal	Porcentaje	Nominal	Porcentaje
Salario Básico	3.600,0	100,0%	3.600,0	100,0%	3.600,0	100,00%
Bono de Antigüedad*	300,0	8,3%	1.080,0	30,0%	1.560,0	43,33%
Aportes a AFP	241,6	6,7%	241,6	6,7%	241,6	6,71%
Aportes a la Caja	360,0	10,0%	360,0	10,0%	360,0	10,00%
Aguinaldo	299,9	8,3%	299,9	8,3%	299,9	8,33%
Segundo Aguinaldo	299,9	8,3%	299,9	8,3%	299,9	8,33%
Total Costos Laborales Directos	1.501,3	41,7%	2.281,3	63,4%	2.761,3	76,7%
Quinquenio	299,9	8,3%	299,9	8,3%	299,9	8,3%
Prima y Subsidios	299,9	8,3%	299,9	8,3%	299,9	8,3%
Vacación**	150,0	4,2%	198,0	5,5%	300,0	8,3%
Total Previsiones	749,8	20,8%	797,8	22,2%	899,8	25,0%
Costo Laboral Total	5.851	162,5%	6.679	185,5%	7.261	201,7%
Remuneración Mensual Líquida	4.499,8	125,0%	5.279,8	146,7%	5.759,8	160,0%
Salarios anuales percibidos por el trabajador	15,0		17,6		19,2	
Salarios anuales pagados por el empleador	19,5		22,3		24,2	

Fuente: Cámara Nacional de Comercio

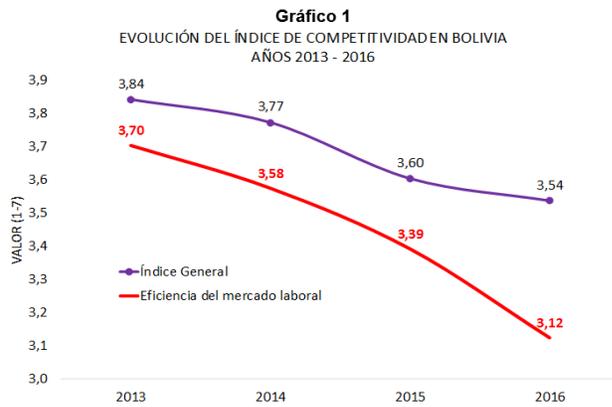
Por si fuera poco, las empresas se hallan estranguladas por una normativa laboral anacrónica, inflexible y extremadamente engorrosa y burocrática, que conlleva costos elevados y considerables pérdidas de tiempo y dedicación superflua. Todo lo cual redundaría en una marcada ineficiencia del mercado laboral y, consiguientemente, en la pérdida de competitividad internacional.

Indicadores del mercado laboral

En el Índice Global de Competitividad (IGC), del Foro Económico Mundial, Bolivia ocupa el puesto 121 entre 138 naciones (tan solo por encima de Venezuela en América Latina), con un puntaje de 3.54, en una escala de 1 a 7, lo cual denota un deterioro de las condiciones competitivas del país. Ahora bien, si ya la posición de Bolivia en el índice general de competitividad es mala, lo es aún peor en el indicador de eficiencia del mercado laboral (uno de los doce pilares evaluados en el IGC), con un puntaje de 3.12 de 7 puntos posibles. Como puede observarse en el Grafico 1, el deterioro en eficiencia del mercado laboral fue mayor al índice general de competitividad.

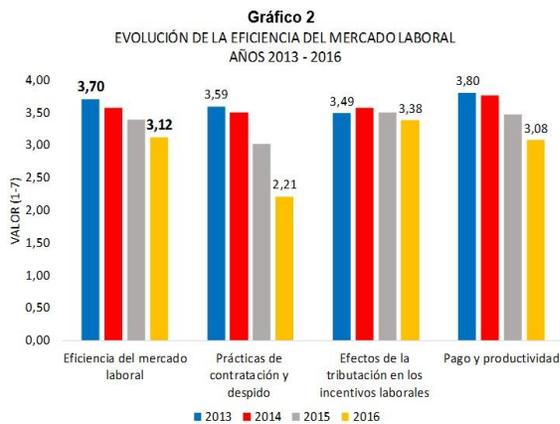
¹ Cámara Nacional de comercio: “Propuesta: Salarios, empleo y política salarial. Un escenario laboral propicio

para la inversión, la creación de empleo y el bienestar de los trabajadores”, La Razón, Separata, 15/04/2018



Fuente: elaboración propia con base en datos del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.gob.bo).

Si se consideran las variables que miden la eficiencia del mercado laboral, sobresalen como factores ruines: i) las prácticas de contratación y despido, irracionalmente inflexibles; ii) los efectos de la tributación en los incentivos laborales; iii) la remuneración y la productividad. De estos indicadores, se aprecia que las dificultades en la contratación y despido del personal tienen un peso negativo mayor y creciente; seguidas del indicador referido a remuneración y productividad, en consonancia con los incrementos salariales aprobados siempre por Decreto, y desprovistos de una contrapartida de mejora de productividad. Véase el Gráfico 2.



Fuente: elaboración propia con base en datos del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.gob.bo).

¿Para qué la reforma laboral?

Dada la problemática descrita, la idea de una reforma laboral en Bolivia no solo es pertinente sino necesaria y urgente. En ese sentido, la propuesta de la Cámara Nacional de Comercio no puede ser más oportuna y sus lineamientos son encomiables:

- Crear oportunidades de empleo y remuneración justa del trabajo, resguardando los derechos de los empleados y empleadores y fomentado un ambiente de colaboración y equilibrio en las relaciones laborales.

- Promover la productividad y competitividad de las empresas y de la economía nacional, en un entorno internacional cada vez más exigente y competitivo.

- Superar los cuellos de botella de una normativa laboral restrictiva y engorrosa, como es la actualmente vigente.

- Fomentar la capacitación, especialización y adquisición de habilidades laborales flexibles para una economía que tiene el reto de innovarse y diversificarse.

- Atraer inversiones nacionales y extranjeras que modernicen, amplíen y desarrollen el aparato productivo del país.

- Incentivar la formalización de las empresas, reduciendo los costos de la formalización, y a la vez desincentivar la informalidad y el contrabando con acciones efectivas de fiscalización, penalización y sanciones oportunas a los infractores de la ley.

Una posible agenda

El planteamiento de la Cámara Nacional de Comercio acierta también al señalar puntualmente los temas que debería abordar un proceso de reforma laboral de mediano y largo plazo:

- Actualizar la Ley General de Trabajo con miras a la adopción de una legislación laboral moderna, eficiente y equitativa, que asegure el derecho constitucional al trabajo digno.

- Racionalizar y simplificar la maraña actual de normas laborales vigentes.

- Simplificar procedimientos y trámites burocráticos, para mejorar el ambiente de negocios.

- Implementar un Fondo Concursable de recursos destinados a la innovación, el emprendimiento y la investigación científica y tecnológica, con participación del sector privado y de las universidades, que favorezca la formación de recursos humanos e impulse el mercado laboral calificado.

- Crear un foro permanente de política salarial y laboral, de alto nivel, con participación de gobierno, sector privado y trabajadores, para el análisis y la concertación de criterios sobre cuestiones de empleo, salarios, política y normas laborales.

¿Tomará el gobierno el guante que le lanzan los empresarios y solamente le quitará el pote a la jeringa, como otras tantas veces?